**КУРСОВАЯ РАБОТА**

По дисциплине: «Экономика предприятия»

На тему «Оплата труда и пути её реформирования»

**ВВЕДЕНИЕ**

В условиях рыночных отношений максимизация личного потребления - приоритетная статья в общественной шкале ценностей. Основной формой удовлетворения личных потребностей являются получение заработной платы, участие в прибылях и т.п. Отсюда следует, что заработная плата и различные выплаты являются мощным побудительным стимулом к высокопроизводительному труду.

Государство в условиях перехода к рыночной экономике считает своей стратегической целью в деле реформирования оплаты труда создание механизма рыночного регулирования заработной платы как цены рабочей силы на рынке труда на основе обеспечения сочетания интересов работодателей и работников. Политика в области оплаты труда формируется с учетом того, что заработная плата долж­на стать важнейшим мотивирующим фактором, фактором экономического роста и повышения эффективности производства.

Государственная политика в области оплаты туда направлена на усиление стимулирующей роли заработной платы в увеличении производительности продукции, повышении его эффективности; значительное повышение удельного веса оплаты по тарифным ставкам и окладам в среднемесячной заработной плате; регулирование цены рабочей силы на основе поэтапного приближения размера тарифной ставки 1-го разряда к бюджету прожиточного минимума, а в перспективе - к минимальному потребительскому бюджету.

**1. ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА**

**1.1. Сущность заработной платы, принципы и элементы ее организации**

На предприятии используется труд людей различных профессий. Труд -это целенаправленная деятельность человека. У каждого человека есть свой интерес, стимул или побудительный мотив к труду. Мотивация труда - это побуждение к труду себя и других. Заинтересованность *-* осознанная связь между количеством труда и вознаграждением или возмещением ущерба. Стимулирование *-* это совокупность различных способов приведения в действие ин­тересов.

Для того, чтобы труд был высокопроизводительным, необходимо обеспечить стимулирование персонала. Стимулирование предполагает создание необходимых условий для труда и мотивационных механизмов для эффективной работы каждого работника. Условия труда затрагивают различные аспекты производительной деятельности человека. Во-первых, необходимо органи­зовать работу так, чтобы не было потерь рабочего времени и непроизводи­тельного труда. Во-вторых, обеспечить оптимальные психофизиологические характеристики рабочего места. В-третьих, способствовать созиданию благоприятных межличностных отношений и удовлетворенности человека результатами труда.

Основные направления стимулирования труда:

1. экономическое (оплата труда и мотивация собственностью);
2. моральное (поощрение и порицание);
3. социальное (помощь в организации отдыха и быта);
4. организационно-техническое (работа кружков качества, участие в  
   управлении и др.).

Экономическое стимулирование, в свою очередь, можно представить состоящим из двух частей: выплаты персоналу за выполненную работу, включаемые в себестоимость продукции (заработная плата); выплаты персоналу материального поощрения из прибыли предприятия как второго источника оплаты труда. На некоторых предприятиях используется также поощрение акциями предприятия (капитализация прибыли).

Кроме того, работники, владеющие акциями предприятия, из прибыли получают дивиденды, которые наряду с оплатой труда относят к доходам персонала. Материальное стимулирование из прибыли в виде ежемесячной прибыли или оплаты социальных расходов применяются на тех предприятиях, где в уставе или по коллективному договору предусматриваются подобные формы мотивации труда.

Структура экономического стимулирования персонала представлена на рис. 1.

Из приведенного на рисунке соотношения понятий видно различие таких экономических категорий, как заработная плата и оплата труда.

Дивиденды работникам, владеющим акциями предприятия

Выручка от реализации

Себестоимость Прибыль

продукции предприятия

Участие в прибылях и формирование рабочей собственности



Материальное поощрение персонала

Основная и дополнительная заработная плата

Оплата труда работающих



Экономическое стимулирование персонала



Рис. 1. Модель экономического стимулирования работников предприятия

Основным элементом системы стимулирования труда является заработ­ная плата работников. Оплата труда отражает взаимоотношения между нани­мателем и наемным работником по поводу использования рабочей силы.

Заработная плата- это совокупность вознаграждений в денежной или (и) натуральной форме, полученных работником за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время, (относится на себестоимость продукции).

Основными функциями заработной платы являются социальная(воспроизводственная) и экономическая(стимулирующая).

Социальнаяфункция состоит в том, что заработная плата должна обеспечить работнику воспроизводство способностей к труду и их развитие в пер­спективе, т.е. должна быть достаточной для обеспечения жизнедеятельности не только для самого работника, но и членов его семьи.

Экономическаяфункция означает, что заработная плата должна стимулировать качественный высокопроизводительный труд. Названные функции теснейшим образом взаимосвязаны, ибо повышение стимулирующей функции означает усиление производственной, и наоборот.

Двойственный характер заработной платы порождает противоречие интересов нанимателя и наемного работника. Поскольку для нанимателя заработная плата является расходами, он заинтересован в минимизации ее и полу­чении при этом максимума эффекта. Наемный работник, наоборот, заинтере­сован в увеличении заработной платы при минимизации затрат своего труда.

Согласование интересов наемного работника и нанимателя осуществля­ется путем научной организации оплаты труда, цель которой состоит в том, чтобы так определить размер заработка каждому работнику, чтобы заработная плата выполняла и воспроизводственную, и стимулирующую функции.

Научная организация оплаты труда базируется на следующих принципах:

***1.Оплата в соответствии с ценой рабочей силы.***

Принцип означает, что размер заработной платы должен быть не меньше стоимости товаров и ус­луг, необходимых для расширенного воспроизводства рабочей силы. Необходимость соблюдения этого принципа обусловлена тем, что заработная плата должна, прежде всего, выполнять социальную (воспроизводственную) функцию, так как при этом обеспечивается стимулирование повышения эффективности труда.

***2.Оплата в зависимости от результатов труда работника.***

Необходимость соблюдения этого принципа возникает в связи с тем, что результаты труда работников одинаковой квалификации могут быть различными. Это обусловлено их личными качествами: профессиональным мастерством, произ­водственным опытом, сноровкой, ответственностью и другими.

***3. Дифференциация оплаты труда.***

Принцип означает, что оплата тру­да должна учитывать особенности труда, его качественную неоднородность. Труд, производящий в единицу времени больше материальных ценностей, должен оплачиваться выше. Дифференциация оплаты труда осуществляется в зависимости от сложности труда посредством тарифной сетки, нормальных, тяжелых и вредных условий труда (с помощью специальных доплат), техноло­гических особенностей отраслей и производств (через отраслевой коэффици­ент заработной платы).

***4. Принцип постоянного роста заработной платы.***

Принцип означает, что оплата труда должна быть организована таким образом, чтобы заработная плата каждого работника увеличивалась из года в год. Необходимость соблюдения этого принципа объясняется действием закона возвышения потребностей. Уровень заработной платы должен обеспечивать работнику возможность удовлетворения постоянно растущих потребностей. Только в этом случае заработная плата будет выполнять свою стимулирующую функцию. Кроме того, рост заработной платы обеспечивает платежеспособный спрос, что способствует росту объемов продаж, а, следовательно, развитию производства.

***5.Опережающий рост производительности труда по сравнению с  
ростом заработной платы.***

Соблюдение этого принципа обеспечивает рост накопления и повышение темпов расширенного воспроизводства. Производи­тельность труда является результатом сочетания на основе рациональной организации живого труда, орудий и средств труда. В связи с этим эффект от  
роста производительности труда должен разделяться на две части: одна используется на увеличение выплат работникам, непосредственно обеспечивающим рост производительности труда, другая направляется на расширенное воспроизводство средств производства, которые способствовали этому росту.

Нормальный уровень накопления обеспечивается в том случае, если на каждый процент прироста производительности труда обеспечивается прирост заработной платы на 0,4-0,8 %. Если рассматриваемое соотношение меньше 0,4%, то заработная плата не выполняет стимулирующую функцию. Если же при росте производительности на 1 % заработная плата растет более чем на 0,8 %, то ограничиваются возможности производственного накопления, что сдерживает экономический рост. В условиях высокой инфляции это соотношение больше 1, что свидетельствует о проблемах экономической эффективности производства.

Для обеспечения нормального соотношения темпов прироста производительности труда и средней заработной платы представляется целесообраз­ным в коллективных договорах устанавливать показатели прироста оплаты труда на каждый процент прироста производительности труда, или прироста средств на оплату труда.

***6. Регулирование оплаты труда****.*

Необходимость соблюдения этого принципа вытекает из социальной функции государства - защиты граждан, проживающих на его территории. Реализация этого принципа обеспечивается сочетанием государственного регулирования, системы социального партнер­ства и рыночной самонастройки.

Основными элементами организации оплаты труда являются:

1. тарифная система оплаты труда персонала;
2. нормы труда;
3. формы и системы оплаты труда;
4. учет и контроль за мерой труда.

Цель рациональной организации оплаты труда - обеспечение соответствия между ее величиной и трудовым вкладом работника в конечные результаты деятельности предприятия.

**1.2. Тарифная система**

Как уже было сказано ранее, одним из элементов регулирования оплаты труда является тарифная система.Она представляет собой совокупность нормативных материалов, регулирующих уровень основной заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от квалификации, должности работника, размеров предприятия, условий труда, тяжести, интенсивности выполняемых работ, а также ответственности за их проведение и результативность.

Республиканская тарифная система включает:

1. тарифно-квалификационные справочники;
2. единую тарифную сетку;
3. тарифные ставки и оклады.

В основе тарифной системы лежит Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС). Он включает в себя перечень работ и профессий в различных отраслях экономики и требования, предъявляемые рабочим, выполняющим различные по содержанию и профилю работы, которые требуют определенных производственных навыков, профессиональных и экономических знаний, приемов труда, умения организовать работу. Единый тарифно-квалификационный справочник используется для прове­дения тарификации работ и присвоения квалификационных разрядов рабочим.

Единая тарифная сетка (ETC) - это совокупность квалификационных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов, с помощью которых определяются размеры тарифных ставок или оклады, то есть устанавливается зависимость оплаты труда от квалификации работников (табл. 1).

**ЕДИНАЯ ТАРИФНАЯ СЕТКА РАБОТНИКОВ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

С 1 марта 2001 года

Утверждена постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 23 марта 2001г. N 21.

Таблица 1

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряды | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| Коэффициенты | 1,0 | 1,16 | 1,35 | 1,57 | 1,73 | 1,90 | 2,03 | 2,17 | 2,32 | 2,48 | 2,65 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряды | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
| Коэффициенты | 2,84 | 3,04 | 3,25 | 3,48 | 3,72 | 3,98 | 4,26 | 4,56 | 4,88 | 5,22 | 5,59 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряды | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 |
| Коэффициенты | 5,98 | 6,40 | 6,85 | 7,33 | 7,84 |

Квалификационный разряд - это показатель степени сложности работы и уровня квалификации работника. Рабочие начального или низшего уровня квалификации тарифицируются 1-м разрядом, наивысшего - последним для данной профессии.

В тарифной сетке каждому разряду соответствует определенный тарифный коэффициент, который представляет собой отношение тарифной ставки второго и последующих разрядов к тарифной ставке первого разряда.

Тарифная сетка характеризуется следующими параметрами: числом разрядов, диапазоном и межразрядным соотношением.

Число разрядов - это количество тарифных разрядов, предусмотренных тарифной сеткой. В настоящее время в Республики Беларусь применяется 27-разрядная Единая тарифная сетка для всех категорий работников всех отраслей экономики.

Диапазон сетки - это соотношение коэффициентов крайних разрядов сетки. Он показывает, во сколько раз тарифная ставка последнего разряда больше тарифной ставки 1-го разряда. В Республики Беларусь 27-разрядная Единая тарифная сетка имеет диапазон 1:7,84.

Межразрядное соотношение показывает, во сколько раз тарифная ставка данного разряда больше тарифной ставки предыдущего разряда. Межразрядное соотношение определяется как соотношение тарифного коэффициента данного разряда к тарифному коэффициенту предыдущего разряда. Тарифные коэффициенты используются для определения тарифной ставки соответст­вующего разряда.

Тарифная ставка - нормативная величина, которая определяет размер оплаты труда работника определенного разряда в единицу времени. Различают часовые, дневные и месячные тарифные ставки.

Особое значение в организации заработной платы играет месячная тарифная ставка 1-го разряда. Этот норматив зависит от величины минимальной заработной платы и устанавливается правительством. На 01.01.2009 года минимальная заработная плата установлена в размере 229 700 руб. в месяц, а месячная тарифная ставка 1-го разряда по республиканской тарифной системе с 01.12.2008г.-77 000 руб.

Хозрасчетные предприятия и организации используют тарифные ставки, предусмотренные республиканской тарифной системой, в качестве ориенти­ров. При наличии финансовых ресурсов они могут устанавливать для своих работников более высокие тарифные ставки, что определяется коллективным договором или нанимателем.

Тарифная ставка 1-го разряда используется для определения тарифных ставок других квалификационных разрядов. При этом используется формула:

Тi = Тi \* Ki (1.1.)

где , - тарифная ставка соответственно i-го и 1-го разряда, тыс. руб.;



Кi - тарифный коэффициент 1-го разряда, i - 1,2,. ..,27.

Для дифференциации оплаты труда работников в различных отраслях промышленности установлены отраслевые коэффициенты заработной платы. Они показывают, во сколько раз тарифные ставки на определенных технологических видах работ в данной отрасли выше тарифных ставок по Единой та­рифной сетке, и изменяются от 1,0 до 1,9. С учетом отраслевого коэффициента заработной платы тарифная ставка 1-го разряда (Ti) определяется по формуле:

Тi = Тi \* Ki \* K отр. зп. (1.2.)

где K отр. зп. - отраслевой коэффициент повышения ставок работников.

На основе месячных тарифных ставок определяются оклады управленческого персонала и других категорий работников, работающих на окладной системе оплаты труда.

Таким образом, элементы тарифной системы позволяют определить размер тарифной ставки работникам различных категорий. Вместе с тем тарифная система позволяет соизмерять конкретные виды труда, оценивать их количество и качество, учитывая сложность и различные условия труда.

Тарифная заработная плата рассчитывается в соответствии с тарифной ставкой первого разряда, применяемой тарифной сеткой. Основная заработная платавключает тарифную заработную плату и премию по существующему на предприятии положению. Кроме основной, персонал получает дополнительную заработную плату,состоящую из различных доплат (за работу в ночное время, за обучение учеников и т.д.), предусмотренных в трудовом законодательстве, генеральном соглашении правительства, работодателей и профсоюза, а также в коллективном договоре администрации предприятия и трудового коллектива.

Общий уровень оплаты труда зависит от следующих основных факторов:

1. результатов хозяйственной и финансовой деятельности;
2. кадровой политики;
3. уровня безработицы в регионе, городе, среди работников соответствующей специальности;
4. влияния профсоюзов, конкурентов и государства.

При этом необходимо различать номинальную и реальную заработную плату.

Номинальная заработная плата -это начисленная и полученная работником заработная плата за его труд за определенный период.

Реальная заработная плата*-* это количество товаров и услуг, которые можно приобрести за номинальную заработную плату. Реальная заработная плата - это «покупательная способность» номинальной заработной платы.

Вполне очевидно, что реальная заработная плата зависит от величины номинальной заработной платы и цен на приобретаемые товары и услуги. Например, при повышении номинальной заработной платы на 15 % и инфляции за этот период на уровне 10 % реальная заработная плата увеличивается только на 5 %. Таким образом, превышение инфляции по сравнению с ростом номи­нальной заработной платы приводит к снижению реальной заработной платы и наоборот.

**1.3. Формы и системы заработной платы**

Формы и системы оплаты труда являются составными элементами организации заработной платы.

На практике применяется две формы заработной платы - сдельная и повременная***.*** Форма оплаты трудаустанавливает меру труда: повременщикам - час работы, сдельщикам - количество продукции.

Сдельная*—* такая форма оплаты труда, при которой размер заработка работника зависит от количества произведенной продукции или объема выполненных работ. В основе этой формы оплаты труда лежит сдельная расцен­ка - норматив оплаты за единицу произведенной продукции или выполненных работ. Сдельная расценка зависит от тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемых работ, и их нормативной трудоемкости.

Сдельная форма оплаты труда стимулирует, прежде всего, увеличение количества продукции. Она применяется на производстве с преобладанием ручного или машинно-ручного труда, где можно непосредственно учесть количество и качество выполненной работы и есть необходимость стимулировать рост объема товара. Сдельную форму оплаты труда целесообразно применять при:

1. наличии норм времени или выработки;
2. возможности учета количества и качества труда;
3. необходимости увеличения количества продукции на конкретном рабочем месте.

Система оплаты трудапоказывает механизм расчета тарифной заработной платы и премиальных выплат. Различают пять систем сдельной формы оплаты труда.

1. Прямая сдельная *-* такая система оплаты труда, при которой размер заработка работника зависит только от сдельной расценки и объема выполненных работником работ. Система применяется, как правило, для оплаты труда неквалифицированных и малоквалифицированных рабочих, которые в процессе трудовой деятельности не оказывают существенного влияния ни на какие результаты, кроме объема выполненных работ.

2. Сдельно-премиальная *-* такая система оплаты труда, при которой размер заработной платы работника складывается из заработка по прямой сдельной системе и премии.

Размер премии определяется в соответствии с разработанными на предприятии положениями о премировании, в которых регламентированы показатели и условия премирования, а также размер премии. Сдельно-премиальная система стимулирует достижение определенных, необходимых для предприятия результатов.

3. Сдельно-прогрессивная - такая система, при которой оплата работ, выполненных в пределах установленной нормы, осуществляется по обычным сдельным расценкам, а работы, выполненные сверх нормативного (базового) уровня оплачиваются по повышенным расценкам в зависимости от степени выполнения задания. Применение этой системы ограничено участками, сдерживающими работу предприятия в целом.

4. Косвенно-сдельная- такая система оплаты, при которой размер заработка работника зависит от результатов труда других работников, трудовую деятельность которых он обеспечивает. Система используется для оплаты труда, как правило, вспомогательных рабочих (наладчиков, механиков, ремонтников и др.).

5. Аккордная *-* такая система, при которой размер заработка устанавливается на весь объем работ. Система применяется при выполнении строительных и ремонтных работ и стимулирует сокращение сроков их выполнения.

Повременная- такая форма оплаты труда, при которой размер заработка работника зависит от его тарифной ставки и количества отработанного им времени. В отличие от сдельной формы оплаты труда, в основе которой лежит сдельная расценка, повременная форма оплаты базируется на тарифной ставке. По прямой повременной системе оплаты труда размер заработка работника определяется как произведение тарифной ставки соответствующего разряда на количество отработанного времени. Повременно-премиальная система кроме этого включает премию по результатам трудовой деятельности работника.

Повременная форма оплаты труда обычно применяется в следующих случаях:

1. если рабочий не может непосредственно влиять на увеличение выпуска продукции, который зависит от производительности машины, аппарата или агрегата;
2. если по объективным причинам отсутствуют нормы труда;
3. если обеспечение высокого качества продукции является главным показателем работы;
4. если рабочее место находится на конвейере с регламентированным ритмом;
5. если рабочий занят обслуживанием оборудования.

С учетом целей и задач, стоящих перед предприятием, а также специфики рабочих мест, осуществляется обоснование применяемых форм и систем оплаты труда.

Наибольшую сложность при организации заработной платы представля­ет разработка системы оплаты труда руководителей и специалистов в связи с отсутствием количественных показателей оценки их труда. Основой организации их заработной платы являются должностные оклады, то есть месячная тарифная заработная плата. С целью учета личных качеств работника, в част­ности образования, стажа работы и опыта, размер оклада по каждой должно­сти устанавливается в пределах максимума и минимума. Кроме того, преду­сматривается перечень надбавок и доплат за общие и индивидуальные показа­тели функциональной деятельности. На предприятиях возможны специальные системы премирования: за экспорт, выполнение особо важных заданий, ра­ционализаторскую работу и др.

Оплата труда руководителей и специалистов может также состоять из двух частей:

1. заработная плата, включаемая в себестоимость продукции;
2. часть прибыли предприятия.

Условия, порядок и показатели, влияющие на оплату труда руководите­лей и специалистов, как правило, отражаются в контракте, который заключа­ется между администрацией субъекта хозяйствования и работником.

**1.4. Роль государства в регулировании трудовых отношений**

Трансформационный период характеризуется недостаточным развитием рыночных отношений и самонастраивающихся механизмов, что требует усиления роли государственного и договорного регулирования трудовых отноше­ний.

Государственное регулирование заработной платы осуществляется на основе законов и законодательных актов посредством установления социаль­ных нормативов (минимальная заработная плата, минимальный потребитель­ский бюджет, прожиточный минимум и т.п.), индексации заработной платы, тарифной системы и других элементов.

Важнейшими элементами государственного регулирования оплаты тру­да являются минимальная заработная плата, индексация заработной платы, та­рифная система, а также различные нормы и правила, регламентирующие взаимоотношения между нанимателем и наемным работником.

Минимальная заработная плата - государственный минимальный обязательный размер денежных и (или) натуральных выплат работнику нанимате­лем в течение месяца за работу в нормальных условиях при соблюдении уста­новленной продолжительности рабочего времени и выполнения норм труда. В состав минимальной заработной платы не входят доплаты, надбавки, премии и другие компенсационные и поощрительные выплаты.

Размер минимальной заработной платы определяется, исходя из мини­мального потребительского бюджета, и устанавливается правительством Республики Беларусь. По состоянию на 01.01.2009 года минимальная заработная плата установлена в размере 229 700 руб., что составляет 59 % минимального потребительского бюджета.

Согласно Закону РБ от 06.01.1999 № 239-З "О прожиточном минимуме в Республике Беларусь" (с учетом изменений, внесенных Законом РБ от 24.12.2007 № 299-З) бюджет прожиточного минимума в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам утверждается Правительством Республики Беларусь в ценах последнего месяца каждого квартала.

Минимальный потребительский бюджет - стоимость «потребительской корзины», т.е. набора потребительских товаров и услуг для основных социально-культурных и физиологических потребностей человека. Минимальный потребительский бюджет пересматривается и утверждается не реже одного раза в квартал. Его величина составляет 387 690 руб. в ценах сентября 2009г. в месяц на члена семьи из четырех человек.

На основе минимального потребительского бюджета устанавливается бюджет прожиточного минимума, который определяет стоимость набора товаров и услуг, необходимых для удовлетворения минимальных физиологических и социально-культурных потребностей человека. В соответствии с действующим законодательством этот показатель составляет по состоянию на 01.11. 2009г. 250 070 руб. и определяет «черту бедности».

Прожиточный минимум - минимальный набор материальных благ и услуг, необходимых для обеспечения жизнедеятельности человека и сохранения его здоровья;

Бюджет прожиточного минимума - стоимостная величина прожиточного минимума, а также обязательные платежи и взносы;

Бюджет прожиточного минимума как социальный норматив предназначается для:

1. оказания государственной социальной помощи малообеспеченным гражданам (семьям);

2. обоснования минимальных государственных социально-трудовых гарантий.

В прожиточный минимум входят следующие виды материальных благ и услуг:

1. продукты питания, одежда, белье, обувь, предметы общесемейного пользования;

2. лекарства, предметы санитарии и гигиены;

3. жилищно-коммунальные, транспортные и бытовые услуги;

4. услуги детских дошкольных учреждений.

Прожиточный минимум утверждается Правительством Республики Беларусь и пересматривается ежеквартально в ценах последнего месяца каждого квартала.

Одним из способов защиты населения от инфляции является индексация заработной платы - автоматический ее рост в меру инфляции. Индексация заработной платы производится, если прирост индекса потребительских цен, исчисленный нарастающим итогом с момента предыдущей индексации, превышает пятипроцентный порог. Индексации подлежит часть заработной платы, равная бюджету прожиточного минимума. Индексация осуществляется на величину индекса потребительских цен.

В отличие от роста минимальной заработной платы индексация как спо­соб компенсации населению потерь от инфляции сдерживает этот процесс. Кроме того, индексация социально справедливый способ защиты населения от инфляции, ибо все работники независимо от тарифного разряда получают компенсацию в одинаковом размере.

Государственное регулирование обеспечивает защиту наемных работников по вопросам оплаты труда. Однако оно не может учесть специфику оп­латы труда в отдельных отраслях, на различных предприятиях, что обусловли­вает необходимость договорного регулирования на основе социального парт­нерства.

Договорное - это регулирование оплаты труда на основе договора меж­ду нанимателем и наемным работником. Система договорного регулирования включает генеральное соглашение, отраслевое соглашение, коллективный договор, трудовой (индивидуальный) договор.

Генеральное соглашениезаключается на республиканском уровне правительством, объединениями профсоюзов и нанимателей.

Отраслевое (тарифное) соглашениезаключается на отраслевом уровне объединениями нанимателей и профсоюзов и соответствующими органами государственного управления. В нем регламентируются особенности организации труда и его оплаты в конкретной отрасли.

Коллективный договор *-* локальный нормативный акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками. В коллективном договоре содержатся положе­ния о нормировании труда, формах и системах оплаты труда, премировании и депремировании, размерах тарифных ставок, доплат и надбавок и др.

Трудовой (индивидуальный) договор*-* заключается между нанимателем и работником. В нем регламентируются особенности оплаты труда каждого конкретного работника.

**1.5. Планирование фонда заработной платы**

Фонд заработной платы представляет собой сумму денежных выплат по тарифным ставкам, сдельным расценкам, окладам, премиальным положениям (без поощрительных выплат из прибыли) со всеми видами доплат и надбавок. Уровень фонда заработной платы в значительной мере определяет доходы ра­ботников предприятия, издержки производства, цены, отчисления на социаль­ные нужды.

Планирование фонда заработной платы должно обеспечить:

- рост объема производимой продукции (услуг, работ), повышение  
эффективности производства и его конкурентоспособности;

- повышение материального благосостояния трудящихся.  
Планирование фонда заработной платы включает расчет суммы фонда и

средней заработной платы как всех работников предприятия, так и по категориям работающих.

Исходные данные для планирования фонда заработной платы:

 производственная программа в натуральном и стоимостном выражении, ее трудоемкость;

 состав и уровень квалификации работников, необходимые для выполнения программы;

 действующая тарифная система;

 применяемые формы и системы оплаты труда;

 нормы и зоны обслуживания, а также законодательные акты по труду, регулирующие заработную плату (ряд выплат и доплат, учитываемых при оп­лате труда).

В состав фонда включается основная и дополнительная заработная пла­та. К основной относится оплата труда за выполненные работы. Она включает сдельную заработную плату, тарифный фонд заработной платы, премии.

К дополнительной заработной плате относятся такие выплаты работни­кам предприятий, которые производятся не за выполненную работу, а в соответствии с действующим законодательством (доплаты за работу в ночное вре­мя, бригадирам, за сокращенный рабочий день подросткам и кормящим мате­рям, оплата очередных и дополнительных отпусков, выполнение государственных обязанностей, оплату за обучение учеников).

Различают плановый и фактический фонд заработной платы. Плановый фонд заработной платы включает только те выплаты, которые соответствуют нормальной организации производства и труда.

Фактический фонд заработной платы содержит оплату вынужденных целодневных простоев, доплат за отклонение от предусмотренных технологий условий труда, сверхурочные часы, внутрисменные перерывы в работе, оплату брака не по вине рабочего.

В действующей практике используются разнообразные методы формирования фонда оплаты труда как в целом по предприятию, так и по структур­ным подразделениям. Долгие годы фонд оплаты труда определялся умноже­нием расчетной численности работающих на плановый уровень средней зара­ботной платы (без учета выплат из фонда материального поощрения). Основой расчета этих показателей по действующим предприятиям явилось определе­ние планового прироста производительности труда и средней заработной пла­ты. Приведенный метод формирования фонда заработной платы не обеспечи­вает прямой зависимости не только с конечным результатом труда коллектива, но даже с объемом производства. Наилучшим образом эту задачу может ре­шать нормативный метод формирования фонда оплаты труда, используемый большинством компаний в странах с развитой рыночной экономикой. Однако он может быть действенным лишь при наличии следующих условий:

1. нормативы должны быть стабильные, долговременные, изменяться лишь в  
   случае влияния факторов, не связанных с трудовыми условиями коллектива;
2. нормативы формирования фонда оплаты труда должны быть не индивидуальные, а групповые.

В практике нормативный метод используется в двух модификациях. В первом случае на основе установленных абсолютных нормативов расхода за­работной платы на рубль произведенной продукции и ее объема определяется плановый фонд оплаты труда. Норматив заработной платы рассчитывается по формуле:

(1.3.)



где Н - норматив расхода фонда заработной платы на рубль товарной реализованной, чистой) продукции;

Фб - фонд заработной платы в базисном периоде, млн.руб.;

Аб - объем товарной продукции в базисном периоде, млн.руб.; — плановый прирост средней заработной платы, %;



- плановый прирост производительности труда, %.



При этом определяется по формуле: = С \*,



где С — норматив прироста средней заработной платы на один процент прироста производительности труда.

При использовании второй модификации нормативного метода фонд заработной платы состоит из двух частей. Первая часть - фонд заработной платы в базисном периоде. Вторая - прирост фонда заработной платы по стабильно­му нормативу за каждый процент прироста объема производства. При данном методе расчета фонда оплаты труда он не связан с конечным результатом тру­да коллектива.

Механизм регулирования расходов на оплату содержит следующие элементы:

- порядок определения нормируемой величины расходов на оплату труда,  
включаемых в себестоимость продукции;

- порядок налогообложения расходов на оплату труда, превышающих  
нормативную величину.

Нормируемая величина фонда оплаты труда рассчитывается, исходя из установленной правительством величины минимальной заработной платы на

одного работающего в месяц с учетом отраслевых поправочных коэффициен­тов и плановой численности работающих.

Кроме фонда заработной платы, включаемого в себестоимость продук­ции, на предприятии могут производиться премиальные выплаты из прибыли (если это предусмотрено уставом предприятия). В таком случае при планиро­вании прибыли создается специальный фонд (фонд потребления или фонд материального поощрения), составляется смета его использования и рассчитывается годовая сумма премирования персонала.

Рекомендациями по организации заработной платы на основе Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь, утвержденными постановлением Минтруда и соцзащиты РБ от 28.04.2006 № 54, рассматриваются многочисленные варианты сочетания различных элементов организации заработной платы с учетом отраслевых особенностей производства, управления и организации труда, что позволяет моделировать системы организации заработной платы. Вместе с тем, определяя порядок оплаты труда своих работников в конкретной организации, следует обратить внимание на особенности учета расходов в части заработной платы, учитываемых при ценообразовании. Система организации заработной платы состоит из тарифной и надтарифной части. С учетом этого рассмотрим порядок формирования тарифной части оплаты труда в целях ценообразования.

Тарифная часть заработной платы работников организаций состоит из тарифных ставок рабочих, должностных окладов служащих, фиксированных должностных окладов. С целью определения названных величин следует обратить внимание на ЕТС, которая является инструментом тарифного нормирования оплаты труда работников организаций и представляет собой систему тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. На ее основе с использованием других элементов тарифной системы: тарифной ставки 1-го разряда, ЕТКС, Единого квалификационного справочника должностей служащих (далее – ЕКСД), иных квалификационных справочников, утверждаемых в установленном порядке, определяются тарифные ставки (оклады) работников, устанавливается тарификация выполняемых работ.

Отметим, что дифференциация и регулирование тарифной части заработной платы различных профессионально-квалификационных групп работников организаций производятся в зависимости от следующих факторов:

 сложности труда (квалификации) в пределах одной профессии, должности – внутрипрофессиональная, внутридолжностная дифференциация;

 содержания и специфики труда рабочих, руководителей, специалистов и других служащих – межпрофессиональная, междолжностная дифференциация;

 общих условий труда, сложности выпускаемой продукции, товаров (работ, услуг), видов деятельности и других специфических факторов, характерных для определенной отрасли (подотрасли), – межотраслевая дифференциация.

Вместе с тем применение ЕТС не ограничивает прав нанимателей в выборе форм, систем и размеров оплаты труда, с помощью которых заработная плата работников увязывается с конечными результатами труда, эффективностью работы организации.

В соответствии с п. 9 Инструкции о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь, утвержденной постановлением Минтруда и соцзащиты РБ от 20.09.2002 № 123 (с учетом последних изменений, внесенных постановлением от 21.07.2008 № 113) (далее – Инструкция № 123), тарифные ставки рабочих определяются путем суммирования:

 тарифной ставки рабочего, рассчитанной на основе ЕТС, которая исчисляется путем умножения тарифной ставки 1-го разряда, действующей в организации, на тарифный коэффициент соответствующего тарифного разряда ЕТС (кратный размер тарифной ставки 1-го разряда), установленный рабочему по его профессии, и на коэффициент повышения по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям согласно приложению 2 (далее – коэффициенты повышения);

 сумм повышений тарифных ставок рабочих, размеры которых предусмотрены Инструкцией № 123, исчисленных отдельно по каждому основанию путем умножения тарифной ставки, рассчитанной в соответствии с вышеприведенным абзацем, на размеры установленных рабочему повышений;

 сумм повышений тарифных ставок рабочих, размеры которых предусмотрены иными нормативными правовыми актами, исчисленных отдельно по каждому основанию путем умножения суммы составляющих, рассчитанных в соответствии с предыдущими двумя абзацами, на размеры установленных рабочему повышений.

Должностные оклады служащих определяются путем суммирования:

 тарифного оклада служащего, рассчитанного на основе ЕТС, который исчисляется путем последовательного умножения тарифной ставки 1-го разряда, действующей в организации, на тарифный коэффициент соответствующего тарифного разряда ЕТС, установленный служащему по его должности, на коэффициент от 0,93 до 1,07 (включительно), а отдельным руководителям и высококвалифицированным специалистам, внесшим значительный вклад в эффективность работы организации, участвующим в реализации инвестиционных и инновационных проектов, способствующих модернизации производства и внедрению новейших технологий, до 2,0 (включительно) и (или) на коэффициент повышения согласно приложению 2 к Инструкции № 123;

 сумм повышений тарифных окладов служащих, размеры которых предусмотрены Инструкцией № 123 и иными нормативными правовыми актами, рассчитанных в порядке, приведенном выше (а именно в соответствии с абзацами третьим и четвертым части первой п. 9 Инструкции № 123).

Применение вышеуказанных коэффициентов осуществляется в том случае, если это предусмотрено коллективным договором, соглашением или нанимателем. Сдельные расценки определяются исходя из тарифных ставок (окладов) выполняемых работ с учетом коэффициентов их повышения по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям согласно приложению 2 к Инструкции № 123.

Следовательно, в основе определения тарифной ставки рабочего, должностного оклада лежит тарифная ставка 1-го разряда, устанавливаемая в отдельной организации (за исключением организаций, финансируемых из бюджета). Размер тарифной ставки 1-го разряда устанавливается в коммерческих организациях самостоятельно и зависит в первую очередь, от финансовых возможностей. При этом организациям не запрещается устанавливать несколько тарифных ставок 1-го разряда для различных категорий работников и различных обособленных подразделений (с учетом соответствующего экономического обоснования).

Установленные тарифные ставки рабочих, должностные оклады служащих закрепляются в штатном расписании, разрабатываемом и утверждаемом в каждой организации. Их величины являются основополагающими для учета затрат по оплате труда, учитываемых при ценообразовании.

Вместе с тем законодательством установлены определенные ограничения (нормы) в части оплаты труда, касающиеся ценообразования.

Так, в соответствии с постановлением Совета Министров РБ от 27.12.2004 № 1651 "О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников коммерческих организаций" (далее – постановление № 1651) в затраты, учитываемые при ценообразовании и налогообложении коммерческими организациями независимо от форм собственности, кроме коммерческих организаций с иностранными инвестициями, включаются выплаты по тарифным ставкам, должностным окладам и сдельным расценкам (с учетом выполнения норм труда не более чем на 200 %), исчисленным исходя из тарифной ставки 1-го разряда, не превышающей ее предельного размера, установленного с учетом дифференцированных отраслевых коэффициентов и тарифных коэффициентов ЕТС.

Базовым предельным нормативом тарифной ставки 1-го разряда для коммерческих организаций государственной формы собственности и с долей собственности государства в их имуществе является размер бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения с учетом дифференцированных отраслевых коэффициентов к базовому предельному нормативу.

Дифференцированные отраслевые коэффициенты к базовому предельному нормативу тарифной ставки 1-го разряда для организаций некоторых отраслей также установлены постановлением № 1651. В случае если организация относится к отрасли, для которой постановлением № 1651 не предусмотрен такой коэффициент, она применяет дифференцированный отраслевой коэффициент, равный 1.

**2. СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ И ПЛАНИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РУП «УПРАВЛЕНИЕ ДЕЛАМИ НАН БЕЛАРУСИ»**

**2.1. Краткая характеристика рассматриваемого предприятия**

Республиканское унитарное предприятие «Управление делами НАН Беларуси» (ГП «УД НАНБ») расположено по адресу: 220012, г. Минск, пр-т Независимости, 66 к.203. Учреди­телем и органом государственного управления, которому подведомственно предприятие, является Национальная академия наук Беларуси.

ГП «УД НАНБ» является юридическим лицом, действует на принципах хозяйственного расчета, получая дотацию из республиканского бюджета на покрытие убытков от деятельности ЖКХ. Имеет в хозяйственном ведении обособленное имущество, несет самостоятельную ответственность по своим обязательствам, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, исполнять обязанности, быть истцом и ответчиком в суде. Унитарное предприятие имеет право с согласия собственника или уполномоченного органа участвовать в создании объединений в форме финансово-промышленных и иных хозяйственных групп в порядке и на условиях, определяемых законодательством о таких группах, в том числе с участием иностранных юридических лиц.

ГП «УД НАНБ» не вправе выступать гарантом или поручителем перед банками - кредиторами юридических лиц негосударственной формы собственности и физических лиц по исполнению этими лицами своих обязательств возврата полученных кредитов кроме случаев, установленных законодательством. Унитарное предприятие не имеет филиалов и представительств. Предприятие не является учредителем дочерних унитарных предприятий.

Организационная структура ГП «УД НАНБ» включает на правах структурных подразделений без права юридического лица следующие объекты:

1. Общежитие №1 НАНБ

2. Общежитие №3 НАНБ

3. Общежитие №4 НАНБ

4. Типография НАНБ

5. Институт истории НАНБ

6. Здание президиума НАНБ

7. Жилые дома по ул. Академической, 13; 23:

8. Жилой дом по ул. Купревича 3 корп.2

9. Административные и производственные здания, а также склады по ул. Скорины, 50 и ул. Скорины, 44

10. здание автобазы по адресу ул. М. Богдановича, 153

Основными целями деятельности ГП «УД НАНБ» являются:

 оказание услуг организациям и населению;

 получение прибыли от своей деятельности;

 организация технического содержания жилищного фонда на основе заключенных с нанимателями и собственниками жилых квартир договоров найма или технического обслуживания;

 оказание жилищно-коммунальных услуг населению по договорам со специализированными организациями- поставщиками этих услуг;

 выполнение мероприятий по энергосбережению и снижению энергопотребления в жилищном фонде на основе внедрения эффективных энергосберегающих технологий, приборов и материалов;

 обеспечение выполнения плановых заданий и соблюдение исполнительской и трудовой дисциплины;

 своевременное принятие мер по устранению аварий, неисправностей и неполадок в работе инженерного оборудования и строительных конструкций жилого и нежилого фондов НАНБ;

 проведение работ, обеспечивающих должный уровень санитарного состояния жилого фонда, придомовых территорий, подвальных и бытовых помещений, своевременное проведение дератизации, дезинфекции, озеленения и благоустройства территории, отлова бродячих животных;

 обеспечение соблюдения правил пожарной безопасности в жилых домах, а также в арендованных нежилых помещениях;

 организация и контроль за проведением необходимых ремонтов (капитального и текущего) и повышение степени благоустройства жилого фонда и придомовых территорий. Ведение технической документации по каждому жилому дому, общежитию и административному зданию, а также общее делопроизводство по вопросам жилищного хозяйства;

Основные технико-экономические показатели

финансово-хозяйственной деятельности ГП «УД НАНБ»

Таблица 2

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Единица измерения | 2007 год отчет | 2008 год отчет | отчет 2008 г. к 2007 г., (%) |
| 1 | Общий товарооборот | млн. руб. | 2 950 | 3 480 | 117,9 |
| 2 | Валовой доход от реализации | млн. руб. | 1483 | 2014 | 135,8 |
| 3 | Издержки обращения | млн. руб. | 1369 | 1889 | 137,9 |
| 4 | Налоги | млн. руб. | 108 | 120 | 111,1 |
| 5 | Всего расходов | млн. руб. | 1477 | 2009 | 136 |
| 6 | Внереализационные доходы | млн. руб. | 26 | 30 | 115,4 |
| 7 | Прибыль (+), убыток (-) | млн. руб. | +32 | +35 | 109,4 |
| 8 | Рентабельность | % | 1,1 | 1 | -0,1 |
| 9 | Среднемесячная з/плата | тыс. руб. | 323,9 | 456,9 | 141,1 |
| 10 | Среднесписоч-я численность | чел. | 173 | 176 | 101,7 |
| 11 | Т/об, на одного работающего | тыс. руб. | 17 | 20 | 117,6 |

**2.2. Система и формы оплаты труда в ГП «УД НАНБ»**

Вопросы оплаты труда работников ГП «УД НАНБ» отражены в коллективном договоре предприятия (далее - колдоговор). При установлении форм, систем и размеров оплаты труда администрация ГП «УД НАНБ» руководству­ется главой 6 Трудового кодекса Республики Беларусь и Законом Республики Беларусь «О предприятиях».

На предприятии применяются повременно-премиальная и сдельная формы оплаты труда. Оплата труда производится из единого фонда оплаты труда (ФОТ). Источником формирования ФОТ является дотация из государственного бюджета и прибыль от реали­зации продукции. Администрация устанавливает формы и размеры оплаты труда работников, утверждает приказом по предприятию раз­меры тарифных ставок, окладов, надбавок и доплат с учетом условий колдоговора, принимая за основу тарифные коэффициенты, утвержденные Единой та­рифной сеткой.

Планирование фонда заработной платы ГП «УД НАНБ», относимого на себестоимость продукции, производится исходя из коэффициентов ETC и тарифной ставки 1-го разряда, действующей на предприятии, а также надбавок и доплат. Плановый ФОТ рассчитывается в соответствии с формой штатного расписания (приложение 1). С учетом конкретных условий администрация самостоятельно решает вопросы оплаты труда выше тарифных ставок и окладов, установленных колдоговором и самостоятельно решает вопрос о необходимости выплаты надба­вок и доплат работникам.

Повышение заработной платы в ГП «УД НАНБ» производится одновре­менно всем работникам.

Повышение тарифной ставки первого разряда осуществляется на основании постановления Правительства РБ.

Увеличение тарифной ставки первого разряда оформляется приказом по предприятию. По состоянию на 01.11.2009 г. она со­ставила 77 000 руб.

ГП «УД НАНБ» вправе осуществлять индексацию доходов работников в соответствии действующим законодательством.

Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц: аванс - 27 числа текущего месяца; окончательный расчет - 12 числа следующего месяца.

В ГП «УД НАНБ» предусмотрено, что администрация приказом по предприятию может устанавливать и отменять доплаты за:

1. совмещение профессий (должностей);
2. за расширение зоны обслуживания;
3. за увеличение объема выполняемых работ, выполнение наряду со своей  
   основной работой обязанностей временно отсутствующего работника,  
   исходя из фактически выполняемого за него объема работ.

Размеры этих доплат определяются руководителем и не превышают для рабочих - 70 % должностного оклада (тарифной ставки), для служащих и специалистов - 50 % должностного оклада (ст. 67 ТК Республики Беларусь и п. 4.5 Постановления Минтруда Республики Беларусь № 7 от 16.01.1999 г.).

В соответствии с п. 4 Постановления Министерства труда Республики Беларусь № 7 от 16.01.1999 г. «Условия оплаты труда работников, общие для всех бюджетных отраслей (если иное не предусмотрено отраслевыми условиями оплаты труда)» предусмотрено устанавливать доплаты следующим ка­тегориям рабочих:

1. комплектовщикам, кладовщикам, ст. кладовщикам - за выполнение наряду с комплектованием, погрузочно-разгрузочных работ в больших  
   объемах - до 70% должностного оклада;
2. уборщикам служебных и производственных помещений - за увеличение объема выполняемых работ - до 70% должностного оклада.

За высокие достижения в труде, выполнение особо важной (срочной) работы руководителями, специалистами и служащими администрация в соот­ветствии с п. 5 Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 24.12.1998 г. № 1972 «О дополнительных мерах по совершенствованию опла­ты труда работников отраслей экономики» (с внесенными изменениями от 31.07 2002 г. № 1024) может устанавливать и отменять приказом следующие надбавки:

1. заместителям руководителя, главному бухгалтеру предприятия, начальникам отделов, их заместителям, ведущим специалистам, служа­щим - за высокие достижения в труде - до 50% должностного оклада;
2. секретарю приемной руководителя - за выполнение, наряду с основными обязанностями, ра­бот по обслуживанию множительной техники (ксерокса) и работе по приему и отправке документов факсом - до 50 % должностного оклада;
3. руководителям подразделений - за руководство подразделением - до 50 *%* должностного оклада;

Общая сумма средств, направленная на выплату этих надбавок и включаемая в себестоимость продукции, не должна превышать 30 % суммы долж­ностных окладов указанных категорий работников.

Для стимулирования работников структурных подразделений введена система премирования за текущие результаты в соответствии с разработанным Положением о премировании, а также выплата вознаграждения по итогам ра­боты за год.

Выплата единовременных премий и вознаграждений производится из чистой прибыли предприятия по тарифным ставкам, должностным окладам с учетом или без учета надбавок и доплат.

Установлены надбавки за стаж работы в отрасли, которые рассчитываются согласно Положения о материальном стимулировании работников ГП «УД НАНБ» за производственные результаты работы.

При временном заместительстве замещающему работнику оплата про­изводится в размере до 100 % должностного оклада замещаемого работника (без надбавок и доплат).

Администрация по согласованию с профсоюзным комитетом и при наличии средств может оказать материальную помощь:

• на покупку овощей;

1. при уходе в очередной отпуск - в размере оклада работника;
2. женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет;

Кроме того, работникам предприятия может быть выплачена единовременная премия в связи с профессиональным праздником.

**2.3. Анализ расходов на оплату труда в ГП «УД НАНБ»**

Расходы на оплату труда являются одной из основных статей издержек обращения. Доля этих расходов в общей сумме издержек обращения УП «УД НАНБ» за анализируемый период незначительно уменьшилась. Так, если в 2006 г. этот показатель был равен 28,0 %, в 2007 г. – 18,7 %, в 2008 г. – 15,4 % (приложения 3,4).

При этом необходимо учитывать, что удельный вес ФОТ в общей сумме издержек предприятий зависит от структуры затрат.

Объем ФОТ предприятия зависит от численности работающих и среднемесячной заработной платы. Анализ динамики показателей численности ра­ботающих в УП «УД НАНБ» (приложение 6) свидетельствует о том, что за по­следние 3 года численность работающих снизилась на 3 человека, или на 4 % (66/99\*100=96 %).

Опережающие темпы роста производительности труда по сравнению с темпами роста среднемесячной заработной платы - необходимое условие эффективного функционирования экономики. Данные приложения 7 говорят о том, что это соотношение в ГП «УД НАНБ» в 2007 г. выдерживается: так, при темпах роста производительности труда в 2007 г. 117,6%, уменьшение среднемесячной заработной платы составило 97,1%. В 2008 г. ситуация сложилась следующим образом: при темпе роста производительно­сти труда 180 %, рост среднемесячной заработной платы составил 166,5%.

Детальный анализ среднемесячной заработной платы в разрезе каждого подразделения свидетельствует о том, что величина ее существенно не колеблется (приложение 8).

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Анализ организации оплаты труда свидетельствует о том, что в этой важной сфере много нерешенных вопросов.

На предприятии заработная плата и тарифная ставка 1-го разряда не согласуются. Например, рабочий по уборке служебных помещений ГП «УД НАНБ», имеющий тарифную ставку 1-го разряда 77 000 руб. (приложение 9), должен получить заработную плату за месяц, при отсутствии стажа работы в отрасли, в размере 208 824 руб. (1,2 х2,26х 77 000). Надбавки за профессиональное мастерство этой категории работающих не положены. Та

Можно привести другой пример: заведующий общежитием, закончивший ВУЗ и не имеющий стажа работы в от­расли, получит заработную плату за месяц с учетом 40% надбавки по контракту в размере 288 527руб. (2,65\*1,01\*1,4 х 77 000), в то время как минимальная заработная плата на сегодняшний день равна 229 700 руб. В силу указанных причин значительную часть работающих в УП «УД НАНБ», составляют пенсионеры, так как молодые кадры на таких предприятиях не задерживаются.

Выходом из сложившейся ситуации видится целый комплекс мер по стабилизации финансового положения УП «УД НАНБ», направленных на:

1. наращивание собственных оборотных средств и обеспечение достаточными заемными средствами;
2. совершенствование хозяйственных связей;
3. поиск возможности оказания дополнительных услуг; (установка счетчиков воды в квартирах, услуги по ремонту помещений и т.д.);
4. сдачу в аренду пустующих и рациональное использование высвобождающихся площадей;

Реализация мер по финансово-экономическому оздоровлению, повыше­нию производительности труда в ГП «УД НАНБ» позволит вести речь о повышении заработной платы ра­ботающих и совершенствовании системы оплаты труда на предприятии, и, как следствие, повышении мотивации персонала.

**ЛИТЕРАТУРА**

**1. Грузинов В.П.** и др. Экономика предприятия: Учебник для вузов- М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. - 535 с.

**2. Ковшер А.А.** Заработная плата - важнейший фактор мотивации труда // Отдел кадров. - 2002. - № 7. - с. 45-50.

**3. Кравченко Л.И.** Анализ хозяйственной деятельности в торговле: Учеб­ник / Л.И.Кравченко. - 6-е изд., перераб. - М.: Новое знание, 2003. -526 с.

**4. Лобан Л.А.** Экономика предприятия: Учебно-методический комплекс для студентов специальности «Менеджмент» / Л.А.Лобан. - Мн.: ФУСТ БГУ, 2002. - 191 с.

**5. Райзберг Б.А., Фатхутдинов Р.А.** Управление экономикой: Учебник/ -М.: ЗАО «Бизнес-школа» Интел-Ситез», 1999. - 784 с.

**6. Суша Г.З.** Экономика предприятия: Учеб. пособие / Г.З. Суша. -М.: Новое знание, 2003. - 384 с.

**7. Сергеев И.В.** Экономика предприятия: Учеб пособие. - М.: Финансы и статистика ,1997. - 304 с.

**8. Фурс М.В., Мазовко A.M.** Основы экономики: Учебное пособие. - Мн.:

**9. Экономика** предприятия / В.Я.Хрипач, Г.З.Суша, Г.К.Оноприенко; Под ред. В.Я.Хрипача. - Мн.: Экономпресс. 2000. - 464 с.

**ПРИЛОЖЕНИЯ**

**приложение 1**

**«Штатное расписание ГП «УД НАНБ» на 01.11.2009г.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  | Утверждаю | |  |  |  | |  |
|  |  |  |  |  | Директор |  |  |  |  | |  |
|  |  |  |  |  | государственного предприятия "Управление делами НАН Беларуси" | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |
|  |  |  |  |  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | О.М.Сержан |  | |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |
|  |  |  |  |  | "01" декабря 2008г. | |  |  | |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |
|  | Штатное расписание рабочих государственного предприятия "Управление делами НАН Беларуси" | | | | | | | | |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |
|  | Ставка первого разряда |  | 77 000 | рублей |  |  |  |  | |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |
| №№ | Наименование структурных | Кол-во | Тарифный | Тарифный | Коррек- | Поправоч | Месячная | Фонд | | Приме |  |
| п/п | подразделений и должностей | штатных | разряд | коэффиц. | тир.коэф | ный коэф | тарифная | оплаты | | чание |  |
|  | (профессий) | единиц |  |  | фициент | фициент | ставка | труда | |  |  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | | 10 |  |
|  | **Участок эксплуатации жилого фонда** | |  |  |  |  |  |  | |  |  |
| 1 | Слесарь-сантехник 3р. | 2 | 3 | 1,35 | 1,71 |  | 177 755 | 355 509 | |  |  |
| 2 | Слесарь-сантехник 4р. | 1 | 4 | 1,57 | 1,49 |  | 180 126 | 180 126 | |  |  |
| 3 | Слесарь-сантехник 5р. | 1,5 | 5 | 1,73 | 1,4 |  | 186 494 | 279 741 | |  |  |
| 4 | Слесарь-электрик 3р. | 1 | 3 | 1,35 | 1,71 |  | 177 755 | 177 755 | |  |  |
| 5 | Слесарь-электрик 4р. | 0,5 | 4 | 1,57 | 1,49 |  | 180 126 | 90 063 | |  |  |
| 6 | Слесарь-электрик 5р. | 1 | 5 | 1,73 | 1,4 |  | 186 494 | 186 494 | |  |  |
| 7 | Столяр 3р. | 2 | 3 | 1,35 | 1,71 |  | 177 755 | 355 509 | |  |  |
| 8 | Кастелянша | 3 | 3 | 1,35 | 1,71 |  | 177 755 | 533 264 | |  |  |
| 9 | Лифтер | 8 | 1 | 1 | 2,26 | 1,1 | 191 422 | 1 531 376 | |  |  |
| 10 | Cторож | 12 | 3 | 1,35 | 1,71 | 1 | 177 755 | 2 133 054 | |  |  |
| 11 | Дворник | 6,5 | 1 | 1,07 | 2,26 | 1,1 | 204 822 | 1 331 340 | |  |  |
| 12 | Уборщик мусопроводов | 4,5 |  | 1,35 | 2,26 | 1 | 234 927 | 1 057 172 | |  |  |
| 13 | Уборщик помещений | 16 | 1 | 1 | 2,26 | 1,2 | 226 226 | 3 619 616 | |  |  |
| 14 | Уборщик помещений | 8,5 |  | 1,2 | 2,26 | 1 | 208 824 | 1 775 004 | |  |  |
|  | **Итого** | **67,5** |  |  |  |  | **2 688 233** | **13 606 022** | |  |  |

**приложение 2**

**Распределение работников коммерческих организаций РБ по тарифным разрядам ЕТС**

Приложение 1

к Инструкции

о порядке применения

Единой тарифной

сетки работников

Республики Беларусь

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Тарифные разряды | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | 11 | | 12 | | 13 | | 14 | | 15 | | 16 | | 17 | | 18 | | 19 | | 20 | | | | 21 | 22 | | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | | |
| Тарифные коэффициенты | | | | 1,0 | 1,16 | 1,35 | 1,57 | 1,73 | 1,9 | 2,03 | 2,17 | 2,32 | 2,48 | | 2,65 | | 2,84 | | 3,04 | | 3,25 | | 3,48 | | 3,72 | | 3,98 | | 4,26 | | 4,56 | | 4,88 | | | | 5,22 | 5,59 | | 5,98 | 6,4 | 6,85 | 7,33 | 7,84 | | |
| Номер  строки | Категории и  должности  работников | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | | | |  |  | |  |  |  |  |  | | |
| 1 | Рабочие | | | x | x | x | x | x | x | x | x |  |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | | | |  |  | |  |  |  |  |  | | |
| 2 | Другие служащие | | |  |  |  |  | x | x | x |  |  |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | | | |  |  | |  |  |  |  |  | | |
| 3 | Руководители  подразделений  административно- хозяйственного  обслуживания | | |  |  |  |  |  |  | x | x | x |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | | | |  |  | |  |  |  |  |  | | |
| 4 | Специалисты  среднего уровня  квалификации | | |  |  |  |  |  |  | x | x | x | x | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | | | |  |  | |  |  |  |  |  | | |
| Специалисты высшего уровня квалификации | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Специалисты | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  | x | | x | | x | | x | |  | |  | |  | |  | |  | |  | | | |  | |  |  | |  |  |  |  | |  | |
| 5.1 | Ведущие  специалисты | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  | |  | | x | | x | | x | |  | |  | |  | |  | | | |  | |  |  | |  |  |  |  | |  | |
| 5.2 | Главные  специалисты (в  структурном  подразделении) | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  | |  | |  | |  | | x | | x | | x | |  | |  | | | |  | |  |  | |  |  |  |  | |  | |
| Номер  уровня  управления | | Должности  работников | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | | | |  | |  |  | |  |  |  |  | |  | |
| Руководители структурных подразделений | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.6 | | | Начальник бюро  (сектора,  группы) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  | |  | |  | |  | | x | | x | | x | |  | |  | |  | | |  | |  |  | |  |  |  | |  |
| 2.7 | | | Начальник отдела |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  | |  | |  | |  | |  | | x | | x | | x | |  | |  | | |  | |  |  | |  |  |  | |  |
| 3.8 | | | Начальник  управления |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | | x | | x | | x | |  | | |  | |  |  | |  |  |  | |  |
| 4.9 | | | Главный  специалист  (руководитель  структурного  подразделения) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  | |  | |  | |  | | x | | x | | x | | x | | x | |  | | |  | |  |  | |  |  |  | |  |
| Руководители производственных структурных подразделений | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.10 | | | Мастер |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  | |  | | x | | x | | x | |  | |  | |  | |  | |  |  | | |  | |  |  | |  |  |  | |  |
| 2.11 | | | Старший мастер |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  | |  | |  | | x | | x | | x | |  | |  | |  | |  |  | | |  | |  |  | |  |  |  | |  |
| 3.12 | | | Начальник  участка, смены |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  | |  | |  | |  | | x | | x | | x | |  | |  | |  |  | | |  | |  |  | |  |  |  | |  |
| 4.13 | | | Начальник цеха |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | | x | | x | | x | |  |  | | |  | |  |  | |  |  |  | |  |
| 5.14 | | | Начальник  производства |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | | x | | x | x | | |  | |  |  | |  |  |  | |  |

**приложение 3**

**Анализ издержек обращения «УП УД НАНБ» по основным статьям за 2006 и 2007г**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | статьи издержек обращения | **2006 год** | | | **2007 год** | | | **отклонение 2007 к 2006 году** | | |
|  |  | сумма, руб. | в % к общему т/о | уд. вес статей в общей сумме ИО | сумма, руб. | в % к общему т/о | уд. вес статей в общей сумме ИО | темп роста, % | в % к общему т/о | по уд. Весу в общей сумме ИО, +- |
| 1 | Теплоэнергия | 76 214 124 | 3,1 | 7,5 | 74 671 028 | 2,5 | 5,5 | 98,0 | -0,9 | -2,0 |
| 2 | Подогрев воды | 91 557 556 | 4,1 | 9,0 | 112 927 458 | 3,8 | 8,2 | 123,3 | -0,3 | -0,7 |
| 4 | Вода холодная | 48 454 081 | 2,2 | 4,7 | 35 636 657 | 1,2 | 2,6 | 73,5 | -1,0 | -2,1 |
| 5 | Электроэнергия | 75 986 679 | 3,4 | 7,4 | 97 176 605 | 3,3 | 7,1 | 127,9 | -0,1 | -0,3 |
| 6 | Вывоз и переработка мусора | 12 843 010 | 0,6 | 1,3 | 11 647 970 | 0,4 | 0,9 | 90,7 | -0,2 | -0,4 |
| 7 | Обслуживание лифтов | 7 552 373 | 0,3 | 0,7 | 9 870 441 | 0,3 | 0,7 | 130,7 | 0 | 0 |
| 8 | Дезинфекция и дератизация | 5 123 112 | 0,2 | 0,5 | 6 100 664 | 0,2 | 0,4 | 119,1 | 0 | -0,1 |
| 9 | Транспортные расходы | 11 806 680 | 0,5 | 1,2 | 17 444 789 | 0,6 | 1,3 | 147,8 | +0,1 | +0,1 |
| 10 | Материалы и МБП | 15 743 138 | 0,7 | 1,5 | 23 839 243 | 0,8 | 1,7 | 151,4 | +0,1 | +0,2 |
| 11 | Амортизация | 22 538 369 | 1,0 | 2,2 | 26 560 020 | 0,9 | 1,9 | 117,8 | -0,1 | -0,3 |
| 12 | Износ МБП | 10 435 942 | 0,5 | 1,0 | 24 003 845 | 0,8 | 1,8 | 230,0 | +0,3 | +0,7 |
| 13 | Зарплата | 286 035 475 | 12,7 | 28,0 | 256 544 424 | 8,7 | 18,7 | 89,7 | -4,1 | -9,2 |
| 14 | Начисления на з/пл. | 107 061 153 | 4,8 | 10,5 | 99 111 557 | 3,4 | 7,2 | 92,6 | -1,4 | -3,2 |
| 15 | Накладные средства | 83 909 729 | 3,7 | 8,2 | 90 281 134 | 3,1 | 6,6 | 107,6 | -0,7 | -1,6 |
| 16 | Страхование | 1 430 177 | 0,06 | 0,1 | 965 567 | 0,03 | 0,1 | 67,5 | 0 | -0,1 |
| 17 | Средства УД | 22 997 929 | 1,0 | 2,3 | 5 9551 139 | 2,0 | 4,4 | 258,9 | +1,0 | +2,1 |
| 18 | Прочие расходы | 87 716 422 | 3,9 | 8,6 | 52 122 163 | 1,8 | 3,8 | 59,4 | -2,1 | -4,8 |
| 19 | городская аварийная служба | 5 665 870 | 0,3 | 0,6 | 4 900 394 | 0,2 | 0,4 | 86,5 | -0,1 | -0,2 |
| 20 | Текущий ремонт | 0 | 0 | 0 | 267 665 472 | 9,1 | 19,5 | 0 | +9,1 | +19,5 |
| 21 | Охрана и пож.мероприятия | 9 012 014 | 0,4 | 0,9 | 24 021 774 | 0,8 | 1,8 | 266,6 | +0,4 | +0,9 |
| 22 | Радио | 2 717 769 | 0,1 | 0,3 | 3 729 267 | 0,1 | 0,3 | 137,2 | 0 | 0 |
| 23 | Газ | 7 185 753 | 0,3 | 0,7 | 8 673 670 | 0,3 | 0,6 | 120,7 | 0 | -0,1 |
| 24 | Антенны | 11 914 049 | 0,5 | 1,2 | 15 097 697 | 0,5 | 1,1 | 126,7 | 0 | -0,1 |
| 25 | Стирка | 3 550 941 | 0,2 | 0,3 | 3 575 583 | 0,1 | 0,3 | 100,7 | 0 | -0,1 |
| 26 | Обслуживание эл.плит | 6 219 237 | 0,3 | 0,6 | 13 105 922 | 0,4 | 1,0 | 210,7 | +0,2 | +0,3 |
| 27 | домофоны | 680 036 | 0,0003 | 0,1 | 726 608 | 0,0002 | 0,1 | 106,8 | 0 | 0 |
| 28 | налог на землю | 2 380 160 | 0,1 | 0,2 | 2 430 411 | 0,1 | 0,2 | 102,1 | 0 | -0,1 |
| 29 | НДС, относимый на затраты | 0 | 0 | 0 | 20 149 409 | 0,7 | 1,5 | 0 | +0,7 | +1,5 |
| 30 | охрана | 5 340 600 | 0,2 | 0,5 | 6 984 179 | 0,2 | 0,5 | 130,8 | 0 | 0 |
|  | итого | 1 022 072 378 | 45,5 | 100 | 1 368 970 285 | 46,4 | 100 | 133,9 | +0,9 | 0 |
|  | общий товарооборот | 2 244 000 000 |  |  | 2 950 000 000 |  |  |  |  |  |

**приложение 4**

**Анализ издержек обращения «УП УД НАНБ» по основным статьям за 2007 и 2008г**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | статьи издержек обращения | **2007 год** | | | **2008 год** | | | **отклонение 2008 к 2007 году** | | |
|  |  | сумма, руб. | в % к общему т/о | уд. вес статей в общей сумме ИО | сумма, руб. | в % к общему т/о | уд. вес статей в общей сумме ИО | темп роста, % | в % к общему т/о | по уд. Весу в общей сумме ИО, +- |
| 1 | Теплоэнергия | 74 671 028 | 2,5 | 5,5 | 82 837 803 | 2,4 | 4,4 | 110,9 | -0,2 | -1,1 |
| 2 | Подогрев воды | 112 927 458 | 3,8 | 8,2 | 128 176 208 | 3,7 | 6,8 | 113,5 | -0,1 | -1,5 |
| 4 | Вода холодная | 35 636 657 | 1,2 | 2,6 | 45 380 753 | 1,3 | 2,4 | 127,3 | +0,1 | -0,2 |
| 5 | Электроэнергия | 97 176 605 | 3,3 | 7,1 | 126 652 612 | 3,6 | 6,7 | 130,3 | +0,3 | -0,4 |
| 6 | Вывоз и переработка мусора | 11 647 970 | 0,4 | 0,9 | 14 005 605 | 0,4 | 0,7 | 120,2 | 0 | -0,1 |
| 7 | Обслуживание лифтов | 9 870 441 | 0,3 | 0,7 | 17 037 999 | 0,5 | 0,9 | 172,6 | +0,2 | +0,2 |
| 8 | Дезинфекция и дератизация | 6 100 664 | 0,2 | 0,4 | 6 706 988 | 0,2 | 0,4 | 109,9 | 0 | -0,1 |
| 9 | Транспортные расходы | 17 444 789 | 0,6 | 1,3 | 17 027361 | 0,5 | 0,9 | 97,6 | -0,1 | -0,4 |
| 10 | Материалы и МБП | 23 839 243 | 0,8 | 1,7 | 64 805 620 | 1,9 | 3,4 | 271,8 | +1,1 | +1,7 |
| 11 | Амортизация | 26 560 020 | 0,9 | 1,9 | 28 059 626 | 0,8 | 1,5 | 105,6 | -0,1 | -0,5 |
| 12 | Износ МБП | 23 459 040 | 0,8 | 1,8 | 31 134 553 | 0,9 | 1,6 | 132,7 | +0,1 | -0,1 |
| 13 | Зарплата | 256 544 424 | 8,7 | 18,7 | 290 329 008 | 8,3 | 15,4 | 113,2 | -0,4 | -3,4 |
| 14 | Начисления на з/пл. | 99 111 557 | 3,4 | 7,2 | 158 504 627 | 4,6 | 8,4 | 159,9 | +1,2 | +1,2 |
| 15 | Накладные средства | 90 281 134 | 3,1 | 6,6 | 105 340 586 | 3,0 | 5,6 | 116,7 | 0 | -1,0 |
| 16 | Страхование | 965 567 | 0,03 | 0,1 | 1 700 548 | 0,05 | 0,1 | 176,1 | 0 | 0 |
| 17 | Средства УД | 59 551 139 | 2,0 | 4,4 | 61 180 600 | 1,8 | 3,2 | 102,7 | -0,3 | -1,1 |
| 18 | Прочие расходы | 52 122 163 | 1,8 | 3,8 | 46 618 904 | 1,3 | 2,5 | 89,4 | -0,4 | -1,3 |
| 19 | городская аварийная служба | 4 900 394 | 0,2 | 0,4 | 4 788 287 | 0,1 | 0,3 | 97,7 | 0 | -0,1 |
| 20 | Текущий ремонт | 267 665 472 | 9,1 | 19,5 | 539 439 368 | 15,5 | 28,6 | 201,5 | +6,4 | +9,0 |
| 21 | Охрана и пож.мероприятия | 24 021 774 | 0,8 | 1,8 | 24 192 003 | 0,7 | 1,3 | 100,7 | -0,1 | -0,5 |
| 22 | Радио | 3 729 267 | 0,1 | 0,3 | 3 569 706 | 0,1 | 0,2 | 95,7 | 0 | -0,1 |
| 23 | Газ | 8 673 670 | 0,3 | 0,6 | 16 045 489 | 0,5 | 0,8 | 185,0 | +0,2 | +0,2 |
| 24 | Антенны | 15 097 697 | 0,5 | 1,1 | 21 499 820 | 0,6 | 1,1 | 142,4 | -0,10 | 0 |
| 25 | Стирка | 3 575 583 | 0,1 | 0,3 | 4 687 239 | 0,1 | 0,2 | 131,1 | 0 | 0 |
| 26 | Обслуживание эл.плит | 13 105 922 | 0,4 | 1,0 | 15 001 571 | 0,4 | 0,8 | 114,5 | 0 | -0,2 |
| 27 | домофоны | 726 608 | 0,0002 | 0,1 | 1 254 941 | 0,0004 | 0,1 | 172,7 | 0 | 0 |
| 28 | налог на землю | 2 430 411 | 0,1 | 0,2 | 3 380 669 | 0,1 | 0,2 | 139,1 | 0 | 0 |
| 29 | НДС, относимый на затраты | 20 149 409 | 0,7 | 1,5 | 21 078 268 | 0,6 | 1,1 | 104,6 | -0,1 | -0,4 |
| 30 | охрана | 6 984 179 | 0,2 | 0,5 | 8 256 626 | 0,2 | 0,4 | 118,2 | 0 | -0,1 |
|  | итого | 1 368 970 285 | 46,4 | 100 | 1 888 693 880 | 54,3 | 100 | 138,0 | +7,9 | 0,0 |
|  | общий товарооборот | 2 950 000 000 |  |  | 3 480 000 000 |  |  |  |  |  |

**приложение 5**

**Анализ изменения**

**Анализ изменения удельного веса расходов на оплату труда в общей сумме издержек обращения за 2006-2008 г в УП УД НАНБ»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | подразделения | 2006 | | | 2007 | | | 2008 | | | Отклонение удельного веса ФОТ в ИО: рост +, уменьшение - | | |
|  |  | Общая сумма ИО, тыс.руб. | В т.ч. ФЗП, тыс.руб. | Уд. Вес ФЗП в общей сумме ИО, (%) | Общая сумма ИО, тыс.руб. | В т.ч. ФЗП, тыс.руб. | Уд. Вес ФЗП в общей сумме ИО, (%) | Общая сумма ИО, тыс.руб. | В т.ч. ФЗП, тыс.руб. | Уд. Вес ФЗП в общей сумме ИО, (%) | 2008 к 2006 | 2007 к 2006 | 2008 к 2007 |
| 1. 1 | Общежитие №1 НАНБ | 121288,2 | 48918,5 | 40,3 | 334180,1 | 41699,2 | 12,5 | 356028,4 | 50103,6 | 14,1 | -26,3 | -27,8 | +1,6 |
| 2. | Общежитие №3 НАНБ | 330515,1 | 103148,5 | 31,2 | 375202,69 | 92210,44 | 24,6 | 712318,2 | 106610,5 | 14,9 | -16,3 | -6,6 | -9,7 |
| 3. | Общежитие №4 НАНБ | 357855,2 | 108983,0 | 30,5 | 432081,9 | 102379,6 | 23,7 | 465810,8 | 110680,2 | 23,7 | -6,8 | -6,8 | 0 |
| 4. | Жилые дома №13, №23  По ул. Академическая | 132757,58 | 14619,19 | 11 | 144393,2 | 11681,98 | 8,1 | 244833,6 | 19456,3 | 7,9 | -3,1 | -2,9 | -0,2 |
| 5. | Жилой дом №3 кор.2  По ул. Купревича | 79656,3 | 10366,29 | 13 | 83112,4 | 8573,2 | 10,3 | 109642,88 | 3478,4 | 3,2 | -9,8 | -2,7 | -7,1 |
| 6. | **всего** | 1022072,38 | 286035,48 | 27,9 | 1368970,29 | 256544,42 | 18,7 | 1888633,88 | 290 329 | 15,4 | -12,5 | -9,2 | -3,3 |

в

**приложение 6**

**Анализ темпов роста среднесписочной численности и темпов роста общего товарооборота за 2006-2008 г в**

**ГП УД НАНБ»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | подразделения | Соеднесписочная численность работающих, чел. | | | Темпы роста или снижения среднесписочной численности работающих, % | | | Темпы роста или снижения общего т/оборота в сопоставимых ценах, % | |
|  |  | 2006 г. | 2007г. | 2008г. | 2008 г. к 2006 г. | 2007 г. к 2006 г. | 2008 г.к 2007 г. | 2007 г. к 2006г. | 2008 г. к 2006 г. |
| 1 | Общежитие №1 НАНБ | 11 | 10 | 10 | 110 | 91 | 100 | 112,3 | 110,5 |
| 2 | Общежитие №3 НАНБ | 26 | 24 | 26 | 100 | 92 | 108 | 114,1 | 110,0 |
| 3 | Общежитие №4 НАНБ | 25 | 25 | 27 | 108 | 100 | 108 | 112,4 | 109,2 |
| 4 | Жилые дома №13, №23  По ул. Академическая | 4 | 4 | 2 | 50 | 100 | 50 | 101,1 | 100,1 |
| 5 | Жилой дом №3 кор.2  По ул. Купревича | 3 | 3 | 1 | 33 | 100 | 33 | 101,1 | 100,1 |
|  | **всего** | 69 | 66 | 66 | 96 | 96 | 100 | 108,2 | 105,9 |

**приложение 7**

**Анализ темпов роста производительности труда и среднемесячной заработной платы за 2006-2008 г в ГП УД НАНБ»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | подразделения | Производительность труда, тыс. руб. | | | Цепные темпы роста производительности труда, % | | Темпы роста произв. труда в 2008г к 2006 г., % | Среднемесячная заработная плата, тыс. руб. | | | Цепные темпы роста среднемесячной з/платы, % | | Темпы роста среднемес. з/пл. в 2008г к 2006 г., % |
|  |  | 2006г. | 2007г. | 2008г. | 2007г. к 2006г. | 2008г. к 2006г. |  | 2006г. | 2007г. | 2008г. | 2007г. к 2006г. | 2008г. к 2007г. |  |
| 1 | Общежитие №1 НАНБ | 50,34 | 60,35 | 90,81 | 120 | 150,5 | 180 | 318,8 | 347,5 | 530,7 | 109 | 152,7 | 166,5 |
| 2 | Общежитие №3 НАНБ | 51,23 | 62,40 | 91,22 | 122 | 146,1 | 178 | 355,3 | 320,2 | 499,3 | 90,1 | 155,9 | 140,5 |
| 3 | Общежитие №4 НАНБ | 52,3 | 61,2 | 92,01 | 117 | 150,3 | 176 | 368,1 | 341,3 | 571,8 | 92,7 | 167,5 | 155,3 |
| 4 | Жилые дома №13, №23  По ул. Академическая | 54,36 | 63,2 | 87,3 | 116 | 138,1 | 161 | 312,3 | 243,4 | 342,9 | 77,9 | 140,9 | 109,8 |
| 5 | Жилой дом №3 кор.2  По ул. Купревича | 53,45 | 60,2 | 88,0 | 113 | 146,2 | 165 | 313,1 | 238,1 | 340,2 | 76 | 142,9 | 108,7 |
|  | **всего** | **52,34** | **61,47** | **84,1** | **117,6** | **145,64** | **172** | **333,5** | **323,9** | **456,9** | **97,1** | **141,1** | **137** |

**приложение 8**

**Анализ среднемесячной заработной платы за 2006-2008 г в ГП УД НАНБ»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | подразделения | 2006 г. | | 2007г. | | 2008 г. | | Темпы роста, снижения среднемесячной з/платы, руб. | | | Темпы роста, снижения среднемесячной з/платы в долл. США 2008 г. к 2006 г. |
|  |  | Руб. | Дол. США | Руб. | Дол. США | Руб. | Дол. США | 2007 г. к 2006 г. | 2008 г. к 2007 г. | 2008 г. к 2006 г. |  |
| 1 | Общежитие №1 НАНБ | 318,8 | 149 | 347,5 | 162 | 530,7 | 241 | 109 | 152,7 | 166,5 | 162 |
| 2 | Общежитие №3 НАНБ | 355,3 | 166 | 320,2 | 149 | 499,3 | 227 | 90,1 | 155,9 | 140,5 | 137 |
| 3 | Общежитие №4 НАНБ | 368,1 | 172 | 341,3 | 159 | 571,8 | 260 | 92,7 | 167,5 | 155,3 | 151 |
| 4 | Жилые дома №13, №23  По ул. Академическая | 312,3 | 146 | 243,4 | 113 | 342,9 | 156 | 77,9 | 140,9 | 109,8 | 107 |
| 5 | Жилой дом №3 кор.2  По ул. Купревича | 313,1 | 146 | 238,1 | 111 | 340,2 | 155 | 76 | 142,9 | 108,7 | 106 |
|  | **всего** | **333,5** | **156** | **323,9** | **151** | **456,9** | **208** | **97,1** | **141,1** | **137** | 133 |